

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°38 • Janvier 2020



© Alba - Iconovox

DOSSIER RETRAITE

- ▶ Le point, un outil de gestion
- ▶ Votre retraite va baisser, la preuve avec l'AGIRC-ARRCO
- ▶ A bas l'âge pivot, vive l'âge d'équilibre



L'imprimerie Rivet, un outil au service du mouvement social

Interview de Gregory Roux, directeur général

L'imprimerie Rivet a soufflé ses 90 bougies l'an dernier, son histoire se confond avec celle du mouvement syndical... Qu'est-ce qui lie l'imprimerie à la CGT ?

Effectivement, l'histoire de l'imprimerie Rivet se confond avec celle du mouvement social. Créée en 1928, par Etienne Rivet, typographe et syndicaliste, secrétaire de la 21^e section du livre de la CGTU et également secrétaire adjoint de la bourse du travail de Limoges, l'imprimerie Rivet a toujours travaillé avec le mouvement syndical et politique anarchiste et communiste. Ainsi, pendant la seconde Guerre Mondiale, l'imprimerie soutiendra la Résistance et participera à la création du journal « Valmy » qui deviendra plus tard l'Echo du Centre qui malheureusement vient de cesser. Alors qu'en 1996, en raison de difficultés financières, la rédaction de l'Echo du Centre et l'imprimerie se séparent en deux entités créant ainsi la SARL Rivet Presse Edition. A cette occasion, l'entreprise qui cherche de nouveaux partenaires, se tournera naturellement vers ses clients historiques. Ainsi, les fédérations CGT cheminots et de l'énergie, l'UCR CGT et le MODEF entrent au capital comme partenaires associés. Très récemment, le syndicat du livre de Limoges, le Comité Régional CGT Nouvelle Aquitaine et la FILPAC CGT ont rejoint également l'entreprise. Outre les partenaires, aujourd'hui, de nombreuses fédérations dont celle de la métallurgie, mais aussi la Confédération et la presse confédérale (la NVO et Ensemble), nous font confiance et apprécient le savoir-faire et la disponibilité de l'entreprise qui intègre l'ensemble de la chaîne graphique du pré-pressé au routage.

L'imprimerie Rivet doit faire face, comme une majorité d'entreprise du secteur, à une crise liée à l'émergence des supports numériques, mais aussi à l'image peu écologique du secteur et à la concurrence de l'étranger.

Contrairement aux idées reçues, le papier est encore énormément plébiscité pour la lecture. Mais nous ne pouvons nier les effets néfastes de la dématérialisation des supports sur le secteur. Elle favorise la concurrence directe en France et en Europe. Nos confrères sont nombreux à tirer les prix vers le bas en même temps que les conditions sociales. Et les clients se laissent tenter par la production à l'étranger à moindre coût. La production de livres français est réalisée à 60% en Italie. Ceci est facilitée avec la baisse du coût des transports. La politique industrielle menée en France qui sacrifie les papetiers sur notre territoire contraint également les imprimeurs à se fournir en papier en dehors de nos frontières. L'écologie et la préservation de l'environnement s'arrête là où la rentabilité

financière se nourrit. En ce qui concerne les questions de respect de l'environnement, l'industrie papetière peut souffrir effectivement d'une mauvaise image. Mais il faut là aussi faire attention aux idées reçues. En France, l'industrie papetière contribue au développement et à la bonne santé des forêts, et non à leur destruction. La surface forestière nationale a d'ailleurs doublé en un siècle.

Outre le fait que la CGT se bat pour maintenir des activités industrielles sur l'ensemble du territoire, il y a aussi un enjeu politique de maintenir une imprimerie proche du mouvement social.

Oui, c'est important de garantir des moyens de production indépendants. D'ailleurs, les organisations syndicales et la CGT ont toujours réfléchi à leur indépendance. L'actualité nous démontre que c'est primordial. La parole des acteurs du mouvement social est très peu relayée dans les médias traditionnels qui majoritairement sont entre les mains des puissants financiers. Dans les départements où il paraissait la disparition du quotidien l'Echo se fait sentir en cette période de mobilisation. Dans la bataille des idées, nous posons sur support papier le contenu travaillé notamment par la CGT et lui apportons une valeur d'usage. En clair, les militants qui ont distribué les 4 pages de la CGT dans le cadre des mobilisations sur les retraites détiennent en définitive la différence entre leurs mains.

Justement, vous venez de mettre en place de nouveaux outils pour faciliter l'accès des syndicats à l'imprimerie, comment cela se passe concrètement ?

Nous ne travaillons pas exclusivement avec la CGT et le mouvement social. Mais nous mettons notre savoir-faire et notre expertise technique au service de la bataille des idées. Aussi nous avons toujours à cœur de répondre aux organisations qu'elles soient locales ou nationales et même de proposer de nouveaux services comme la maquette ou la PAO. Avec la mise en place d'un serveur « web to print » depuis l'an dernier, nous offrons un nouvel outil. Les organisations peuvent mettre à disposition leurs tracts, par exemple, pour permettre aux syndicats de les personnaliser. Et nous réalisons le travail dans un délai de 48h. Nous nous efforçons de faire connaître cette possibilité. Cela permet aux organisations de se délester du côté technique et de se concentrer sur leur cœur de métier, le côté politique et les salariés d'autant que les heures syndicales sont comptées.

Actualités

- 4 Histoire**
Jeunes métallos dans l'action
(de 1962 à nos jours)

Politique revendicative

- 5 Economie**
La boule de cristal

Dossier Retraite

- 6-8** Le point un outil de gestion
8 Zoom
La fin de l'AGIRC-ARRCO
10-13 Votre retraite va baisser...
11 Zoom
Réforme des retraites : les retraités concernés par le gel des pensions
13 Zoom
Les salariés de la métallurgie sont-ils des privilégiés ?
15 A bas l'âge pivot, vive l'âge d'équilibre



Frédéric Sanchez
Secrétaire général de la Fédération

Poursuivons et amplifions la mobilisation

3

Arc-bouté sur les intérêts particuliers qu'il sert, le pouvoir refuse tout débat sérieux sur les contours d'une réforme progressiste des retraites, adaptée aux conditions de notre temps en prenant en compte les évolutions du monde du travail, la pénibilité ou encore les inégalités professionnelles femmes/hommes. Autant d'enjeux qui mériteraient des débats contradictoires pour trouver de nouveaux financements. D'autant que ce sont bien la baisse de la fiscalité du capital, la suppression de l'impôt sur la fortune, le fameux prélèvement forfaitaire unique, la pérennisation du CICE, les diminutions des cotisations employeurs qui frappent les caisses de retraites. Il y a un régime très spécial dont le pouvoir et ses valets ne parlent pas. C'est celui des revenus financiers du capital, évalués à 290 milliards d'euros et qui ne contribuent en rien au bien commun.

Après deux mois de mobilisation, une majorité de français soutient toujours le mouvement de contestation, malgré les dénigrement du gouvernement, du patronat et de certains éditorialistes. Mais l'adhésion à cette lutte ne suffit pas pour les faire plier. Il nous faut créer les conditions pour que dans chaque entreprise, sur tous les lieux de travail, la question de l'arrêt de travail soit posée lors des journées nationales d'actions. L'addition du nombre de salariés en grève dans un maximum de profession reste l'élément déterminant pour gagner.

Pour cela, il nous faut faire le lien entre la réforme des retraites et le quotidien de chaque salarié sur les questions d'emplois, de salaires, de conditions de travail, d'égalité professionnelle et de garanties collectives. Augmenter les salaires et développer l'emploi reste la seule réponse progressiste pour répondre à la question du financement des retraites.

Gagner sur les retraites reste un élément déterminant qui nous ouvre des perspectives pour gagner une convention collective de haut niveau pour l'ensemble des métallurgistes. Pour cela l'action du 7 février devant les chambres patronales reste plus que jamais d'actualité.

Nous avons une opportunité unique d'écrire une nouvelle page de notre histoire sociale.

Nous pouvons et nous allons gagner, la victoire est au bout de notre drapeau rouge.

Mensuel des métallurgistes

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cedex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Maquette : Sandra Bouzidi
Conception : Christine Euzèbe
Impression : Rivet Edition

Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire 0423 S 06 474



Histoire

110 ans ! Jeunes métallos dans l'action (1962 à nos jours)



Une vague de jeunes, nés du baby-boom, débarque sur le marché du travail à l'orée des années soixante. Les métallos de moins de 25 ans passent ainsi de 230 000 en 1948 à près de 750 000 en 1973 ! L'enjeu est énorme, d'autant plus que la crise économique produit au même moment ses premières restructurations industrielles, approfondit le travail à la chaîne et enracine un chômage de masse, surtout chez les jeunes sans qualifications.

Un nouveau départ

L'offensive revendicative, sensible après 1963, incite la Fédération à relancer l'activité en direction de la jeunesse. Une conférence nationale, réunissant 300 jeunes à Paris en 1966, fait le point sur l'organisation et les revendications. Il ne reste alors qu'une soixantaine de collectifs jeunes en activité, sans réelle coordination fédérale.

Les grèves de mai-juin 1968 insufflent une énergie nouvelle et, au-delà des étudiants, la jeunesse salariée se mobilise et gagne des droits nouveaux. Dans la métallurgie, les réductions de salaire en fonction de l'âge sont supprimées dans sept conventions collectives et une trentaine d'entreprises, dont Penarroya à Marseille ou Massey-Ferguson à Marquette, tandis qu'une cinquième semaine de congés payés est acquise dans trois conventions collectives et 34 entreprises, dont Rateau à La Courneuve ou Turboméca à Bordes. Huit entreprises obtiennent des heures payées pour la pratique du sport, dont les ARCT à Roanne, tandis que le droit de vote à 16 ans et l'éligibilité à 18 ans est acquis pour les élections professionnelles chez Flandria à Warnton ou Messier à Montrouge. Mieux, la jeunesse salariée se syndique CGT ! Sur les 400 000 adhésions nouvelles enregistrées après l'été 1968, entre 60 et 70 % sont des jeunes.

Une organisation spécifique

On change dès lors de braquet. Un centre confédéral de la jeunesse (CCJ) voit le jour en novembre 1968. Sa déclinaison fédérale (le CFJ), décidée par le 26e congrès, tient sa première réunion en février 1969. Cette structure nouvelle, qui comprend un secré-

riat, un bureau et une commission nationale, n'est pas un organisme dirigeant, mais un outil pour impulser le travail et soumettre des propositions à la direction fédérale. Une activité soutenue se déploie alors, avec la rédaction d'un avenant « jeunes » au projet de convention collective nationale de la Fédération et la relance des collectifs « jeunes » dans les syndicats et territoires. La confédération impulse au même moment des temps forts, comme le Rassemblement national de la Jeunesse qui réunit 1 200 jeunes dans les débats et 12 000 au meeting de clôture en mai 1970 ou encore les Assises nationales de la jeunesse, en juin 1974, auxquelles assistent 2 400 délégués.

Face à la crise

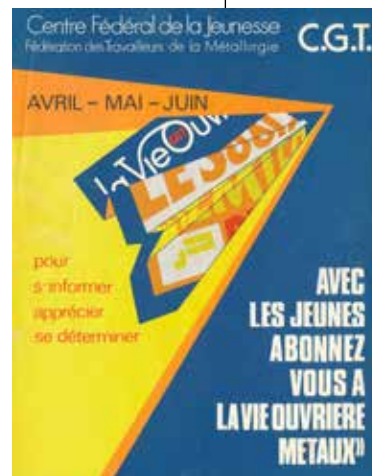
Pourtant, la direction fédérale souligne à maintes reprises la sous-estimation chronique du travail syndical spécifique à faire en direction des jeunes. L'enjeu est pourtant de taille. Cette main-d'œuvre, qui se concentre dans l'électronique, l'électroménager et les nouvelles usines automobiles (Renault Flins par exemple) et tout particulièrement dans le centre-ouest, est la première victime du chômage et de la précarité.

L'activité s'affaiblit, en même temps que la désyndicalisation fragilise la CGT. Les luttes ne cessent pas pour autant. Il y a ainsi la tenue, en 1981, de « tribunaux de la jeunesse » jugeant symboliquement patronat et gouvernement, les luttes menées à la Snecma en 1984 sur les qualifications ou encore les embauches définitives de jeunes

précaires chez Iveco à Bourbon-Lancy ou Alsthom au Petit-Quevilly en 1988.

Après une parenthèse de plusieurs années, un collectif fédéral « jeunes » renaît en 2002. Les luttes de la jeunesse, en particulier contre le CPE/CNE en 2006, et les initiatives fédérales, comme le Tour de France des jeunes métallos fin 2010, ne parviennent toutefois pas à redonner à cette activité spécifique toute sa place. Pourtant, avec 380 000 jeunes de moins de 30 ans travaillant dans la métallurgie et les services de l'automobile, cela reste un enjeu d'actualité !

Emeric Tellier, Conseiller fédéral



Affiche du centre fédéral de la jeunesse pour La Vie ouvrière Métaux, 1973 © coll. IHS CGT métaux

La boule de **cristal**

« Dans 10 ans, notre chiffre d'affaires augmentera de 3% ». Tous ont déjà entendu une telle déclaration de la direction. Mais combien d'entre vous connaissent les calculs qui ont permis de réaliser cette prédiction ? Ce genre de prévisions n'est pas neutre : elles guident la stratégie de l'entreprise, en justifiant par exemple une réorganisation de l'activité. Mais sans connaître la méthode, cette prévision ne vaut rien.

La prévision en économie

Armés de techniques mathématiques et statistiques complexes, l'économiste peut prétendre expliquer le futur. Mais cet exercice est discutable, dans le résultat mais surtout dans la méthode qui permet d'y parvenir. En observant le passé, l'économiste en déduit des relations entre les différentes variables. S'il observe que les ménages consomment 75 % de leur revenu, alors il peut raisonnablement supposer qu'une augmentation d'un euro du revenu induira en moyenne 75 centimes de consommation. En déduisant à partir de ces observations des « comportements économiques moyens », l'économiste construit des « modèles », c'est-à-dire une série d'équation de ce type. Ces modèles sont toujours incomplets : (1) le comportement individuel n'est pas le comportement moyen, (2) les techniques mathématiques ne permettent pas de mettre ensemble n'importe quoi. A partir de ces modèles, l'économiste peut ainsi « faire tourner ». Il peut inventer des scénarios, du genre « *il y aura une baisse des revenus* », et observer quel va être l'impact de ce scénario sur des variables comme le chiffre d'affaires, le PIB...

La prévision n'est jamais exacte

Mais un économiste va s'intéresser à deux éléments avant de considérer sa prédiction comme valide. Premièrement, il s'assure de la significativité des résultats. Etant donné la nature nécessairement incomplète des modèles, il existe des marges d'erreurs. Un économiste conclura ses prévisions par : « *j'ai 95% de chances de ne pas me tromper en disant que...* ». Deuxièmement, la prédiction dépend du modèle qui repose sur des hypothèses par nature discutables. L'économiste conclura ses prédictions par « *si on suppose que...* Alors... ».

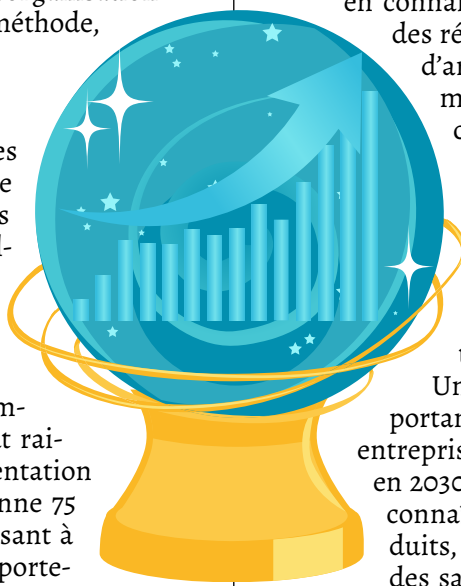
Ces deux points expliquent l'ensemble des débats en science économique. Les hypothèses sont elles convenables ? Existe-t-il un phénomène important que l'économiste n'ait pas pris en compte ? Le modèle est-il « mathématiquement » correcte ?

Bref, pour qu'une prévision puisse être valable, il faut en connaître la méthode et la significativité des résultats. Chaque jour, des centaines d'articles scientifiques proposent des modèles, se contredisent entre eux, créant de vives controverses. Et croyez-moi sur parole : les débats scientifiques sont enflammés dès qu'un chercheur présente son modèle et aucun chercheur en économie ne prétendra être capable de prédire l'avenir avec certitude.

Un exemple pour comprendre l'importance de dévoiler les méthodes. Une entreprise déclare annoncer un profit de X€ en 2030. Pour parvenir à ce résultat, il faut connaître l'évolution : des prix, des produits, de la demande, des concurrents, des salaires, des impôts, des taux d'intérêts, des goûts des consommateurs, des techniques de production... Autant d'évolution qui elles mêmes appellent encore à connaître de nombreuses relations, parfois difficilement mathématisables !

On comprend alors qu'il est impossible de prédire l'avenir de manière chiffrée, sans que cette prédiction ne puisse être discutée. Alors, le droit à l'information, c'est une information sur la méthode de prévision. Tant que la direction n'aura pas dévoilé son modèle, vous êtes en droit – moralement – de refuser toute conséquence induite par les prédictions. Rappelez-vous toujours d'une chose : un argument avancé sans preuve peut être rejeté sans preuve !

Samuel Klebaner, Conseiller fédéral



© AdobeStock

Le point un **outil de gestion**



© FTM-CGT - Aloua Sayad

Comme pour le salaire, quand on part en retraite, ce qui nous intéresse, c'est la somme qui nous sera versée chaque mois. Mais comme pour la fiche de paie, le côté technique, peu glamour il faut l'avouer, du calcul du montant de sa pension est essentiel. Jusqu'à maintenant, les salariés du privé cumulent une pension versée par le régime général de la Sécurité Sociale et une pension versée pour les régimes complémentaires Agirc-Arrco. Dans le régime général de la Sécurité Sociale, le montant de la pension reçue est calculé sur la moyenne des 25 meilleures années et non pas selon ce que l'on a cotisé (voir schéma p.15). Ce n'est pas le cas pour les complémentaires où différents paramètres financiers interviennent. Connaître ces paramètres et comprendre leur fonctionnement permet aussi d'appréhender les dangers qui se cachent dans le projet de réforme du gouvernement Macron.

PAYER DES COTISATIONS

La première étape pour comprendre le fonctionnement de la retraite à point des complémentaires c'est, sans surprise, le mécanisme d'acquisition des points. Ainsi, pour cumuler des points, il faut d'abord

payer des cotisations. Elles sont prélevées par l'employeur et versées directement aux caisses de retraite complémentaires Agirc et Arrco. Depuis la fusion des deux régimes Arrco et Agirc, l'assiette de cotisations de cotisation se définit seulement en fonction du salaire brut mensuel et se divise en deux tranches selon le plafond de la Sécurité sociale⁽¹⁾. La première tranche est calculée sur le salaire brut jusqu'au niveau du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). La seconde tranche concerne la part du salaire brut au dessus de ce plafond (1 à 8 PMSS).

CONVERTIR LES COTISATIONS EN POINTS

Après avoir cotisé, il faut acheter des points. Mais chaque euro cotisé n'ouvre pas droit à des points. Pour calculer le nombre de points acquis dans l'année, le salaire brut est divisé en tranches. A chaque tranche⁽¹⁾ est appliqué un taux contractuel de cotisation aussi appelé taux d'acquisition des points. Pour obtenir le nombre de points acquis dans l'année, il faut donc multiplier le salaire annuel avec le taux contractuel⁽²⁾, puis diviser le résultat par la valeur d'achat du point. Cette valeur annuelle du prix d'achat du point Agirc-Arrco s'élevait à 17,0571€ en 2019 (17,3982€ en 2020, soit une hausse de 2%). Dans cette équation qui sert à fixer le nombre de points, plus le prix d'achat du point est élevé, moins les salariés obtiennent de points et vice versa. Depuis la fin des années 70, le prix d'achat des points ne cesse de croître. Ce n'est pas une bonne nouvelle, car plus le prix d'achat du point augmente, plus le taux de rendement du point diminue (voir article p. 9).

COTISÉ N'EST PAS GAGNÉ !

Mais attention, toutes les cotisations ne se transforment pas en points ! Un coefficient majore le montant de la cotisation prélevée sur le salaire sans donner de points supplémentaires correspondant à cette majoration. C'est le taux d'appel. Cette majoration, fixée par les représentants syndicaux du patronat et salariés est actuellement de 27 %. Elle ne génère aucun point supplémentaire pour le salarié. Ce taux d'appel est passé de 102,5% en 1971 à 127% depuis 2019. Aussi, depuis l'an dernier, un salarié du privé cotise 127 euros mais sera crédité

de 100 de retraite. Le rapport est même plus important (entre 145 et 165) si on prend en compte les autres cotisations de la complémentaire (par exemple la Contribution d'Équilibre Générale) qui n'ouvrent pas de droit. En résumé, 1€ cotisé n'ouvre pas forcément à des droits.

CALCUL DE LA PENSION

Une fois vos points achetés, lorsque vous partez en retraite, ils sont reconvertis en pension. C'est ici qu'intervient un nouveau paramètre, la valeur du point ou valeur de service. Cette valeur permet de convertir les points en euros pour définir le montant de pension de retraite. Mais il ne faut pas confondre la valeur du point avec le prix d'achat du point, qui lui intervient lors du paiement des cotisations. Chaque année, le régime Agirc-Arrco attribue une valeur aux points de retraite. Pour calculer le montant de sa pension, chaque année, les retraités, convertissent le nombre de points obtenus sur toute leur carrière, multipliés par cette valeur du point. Chaque année, cette valeur est renégociée. Elle sert à revaloriser les pensions. Depuis le 1^{er} novembre 2019, la valeur du point Agirc-Arrco est de 1,2714 €. Si la valeur du point ne baisse pas, son gel, bloque le niveau des pensions et contribue à baisser le pouvoir d'achat des retraités. C'est ce qu'il s'est passé de 2013 à 2017.

AVEC OU SANS DÉCOTE

Et ce n'est pas fini. Pour avoir accès à sa pension, il faut également avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite. Et c'est ici qu'intervient un système d'abattement et de bonus. Depuis 2019, avec la mise en place de l'accord de 2015⁽³⁾, entérinant la fu-

sion Agirc-Arrco, un salarié qui fait valoir ses droits à la retraite après avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans) et toutes les annuités exigées pour bénéficier du taux plein, se voit appliquer un abattement de 10% sur sa complémentaire pendant 3 ans. Bien évidemment, il peut faire le choix de prolonger son activité pendant un an, et donc partir à 63 ans, pour éviter cette perte. Cette mesure pousse à reculer l'âge de départ à la retraite et prolonge la durée de cotisation. Cet abattement est réduit voire nul pour les faibles pensions, c'est pourquoi, cette mesure a été présentée comme un effort de solidarité par les signataires de l'accord de 2015. Un bonus est également instauré pour les salariés prolongeant leur activité jusqu'à 3 ans après avoir atteint les conditions requises (62 ans et durée de cotisation) pour bénéficier du taux plein. Ce bonus s'élève à 10% pour une année supplémentaire, 20% pour deux ans et 30% pour trois ans, mais ne s'applique que pendant un an contre trois pour l'abattement pour ceux qui partent à 62 ans contre 63.

LA PORTÉE POLITIQUE DES CHOIX TECHNIQUES

Ces différents paramètres sont des leviers pour ajuster l'équilibre financier des caisses de manière « négociée » entre syndicats patronaux et de salariés. La complexité du système n'incite pas à s'y intéresser. Pourtant les enjeux sont importants. Car « *le point est avant tout un outil de gestion* » expliquait déjà en 1967, Francis Netter, polytechnicien qui développa et organisa toute l'ingénierie technique et financière de l'Agirc lors de sa création en 1947. Le





principal avantage du pilotage du système à point précisera, en 2012, l'ancien magistrat de la Cour des Comptes et directeur de la CNAM, Bertrand Fragonnard, dans un ouvrage sur la protection sociale, est de « lisser » à bas bruit politique » la baisse du rendement du point, c'est-à-dire le montant de pension acquis pour chaque euro de cotisation. » Il appuie sa démonstration en comparant le passage des 10 aux 25 meilleures années aux décisions des régimes complémentaires qui ont eu un effet au moins équivalent sur la baisse du taux de remplacement. D'où l'importance pour l'activité syndicale de poursuivre ce travail de « vulgarisation » du côté technique d'un système à point et de décryptage pour qu'une majorité de citoyens, qui jusqu'alors a conscience de l'arnaque, maîtrise les grands principes pour ne pas se laisser endormir par les promesses du projet de régime universel à point de Macron. Celui-ci promet des garanties non pas sur le montant de leur retraite, mais sur les règles (les mêmes pour tous) qui gouvernent son évolution. Une nuance qui coûte chère !

Pour comprendre : voir schéma ci-contre sur le fonctionnement simplifié du régime à points Agirc-Arrco et en complément celui sur le régime de la Sécurité Sociale (p 15)

¹ | Le Plafond de la Sécurité Sociale divise les rémunérations en deux tranches :

- La tranche 1 allant de 0 à 1 fois le plafond de la Sécurité Sociale (de 0 à 41 136 € mensuels bruts pour l'année 2020), (soit 3 428 € mensuels)
- La tranche 2 : allant de 1 à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale (de 41 136 € pour l'année 2020 à 329 088 € bruts annuels en 2020, (soit 27 424 € mensuels)

² | Le taux contractuel de cotisation s'élève à 6,20% pour la tranche 1 et à 17% pour la tranche 2.

ZOOM

La fin de l'AGIRC-ARRCO

Si les médias se focalisent sur les régimes spéciaux, le projet de réforme des retraites universelle absorbe bel et bien les complémentaires dont l'Agirc-Arrco. Le projet de loi présenté en Conseil des ministres le 24 janvier dernier ne laisse aucun doute. Dès l'article 2, le texte précise que le nouveau système couvrira « l'ensemble des personnes travaillant en France, et se substituera ainsi aux 42 régimes de retraite actuellement existants (régimes de base et régimes complémentaire obligatoires). » Ainsi, dès 2022, le champ de la Loi de financement de la Sécurité sociale sera étendu aux régimes complémentaires obligatoires (Agirc-Arrco, IRCANTEC, RAFF, indépendants, professions libérales). « Ceci implique, dès cette date, que l'État, le gouvernement en fait, prenne le pouvoir dans ces caisses au détriment des partenaires sociaux ou des organisations professionnelles. » précise sur son blog l'économiste atterré, Henri Sterdyniak. Pour gérer le système, l'article 49 crée une Caisse nationale de retraite universelle (CNRU) qui entrera en activité dès le 1^{er} décembre 2020. Celle-ci sera gérée par les organisations syndicales, les représentants des employeurs privés et publics, représentants des professions libérales, mais « selon des règles fixées par voie réglementaire, de sorte que la parité n'est pas assurée » souligne l'économiste. Si une période transitoire est proposée pour ceux nés avant 1975, l'article 62 entérine la fin des régimes de retraite obligatoires, de base ou complémentaire en rappelant que l'affiliation des personnes nées à compter de 1975 à un régime de retraite complémentaire n'est donc plus nécessaire. Pour Henri Sterdyniak, « Le système des retraites serait étatisé et centralisé. L'autonomie des régimes complémentaires, des régimes spéciaux, des régimes autonomes, disparaît complètement. Le projet marque un recul de la démocratie sociale. »

Fonctionnement du régime à points AGIRC/ARRCO

1



JE PAYE DES COTISATIONS SUR MON SALAIRE

$$\text{Montant des cotisations} = \text{Assiette de cotisations} \times \text{Taux de cotisations}$$



Les sommes prélevées sont versées aux caisses de retraites complémentaires pour financer directement les pensions.

2



AVEC MES COTISATIONS, J'ACHÈTE DES POINTS...

Mes cotisations sont converties en point selon le prix d'achat du point fixé et le taux contractuel appliqué en fonction du montant de mon salaire.

$$\frac{\text{Points/an}}{\text{Salaire annuel} \times \text{Taux contractuel}} = \text{Prix d'achat du point}$$

3

... ET J'ÉQUILIBRE LES COMPTES

Une partie des cotisations ne se transforme pas en point. Un coefficient majore le montant de la cotisation prélevée sur le salaire. C'est le taux d'appel.



4



J'OBTIENS DES POINTS

Lorsque je suis en arrêt de travail (congés maternité, maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, invalidité) si mon salaire est maintenu ou pas (sous certaines conditions). Les points maladie sont attribués de façon à ce que le nombre total de vos points (cotisés et non cotisés) pour l'année ne soit pas supérieur à celui de l'année qui précède votre arrêt de travail.

5



PUIS, QUAND JE PARS EN RETRAITE, MES POINTS ACCUMULÉS SONT CONVERTIS EN PENSION

Chaque année, l'AGIRC-l'ARRCO attribue une valeur à ces points de retraite (la valeur du point).

$$\text{Pension en euros} = \text{nombre de points obtenus sur toute ma carrière} \times \text{valeur du point}$$

J'ai rempli les conditions du taux plein (âge + durée d'activité) au régime de base de la sécurité sociale. Mais attention, un bonus/malus s'applique.



SI JE PARS À 62 ANS
- 10 %
sur ma retraite complémentaire pendant 3 ans
puis 100 %



SI JE PARS À 63 ANS
100 %
de ma retraite complémentaire



SI JE PARS À 64 ANS
+ 10 %
sur ma retraite complémentaire pendant 1 ans
puis 100 %



SI JE PARS À 65 ANS
+ 20 %
sur ma retraite complémentaire pendant 1 ans
puis 100 %



SI JE PARS À 66 ANS
+ 30 %
sur ma retraite complémentaire pendant 1 ans
puis 100 %



© Alaoua Sayad

Votre **retraite va baisser**, la preuve avec l'AGIRC-ARRCO !

Pourquoi tant de haine de la part des syndicats contre la retraite par points s'interrogent certains ministres chargés de faire la promotion du projet de retraite Macron. Ils appuient leur démonstration sur les régimes des complémentaires (Arrco-Agirc) qui fonctionnent effectivement par points et qui ont été créés à l'initiative des syndicats, la CGT en tête, en complément du régime général. Mais ne nous laissons pas prendre au piège. Et même retournons cet argument contre les pourfendeurs du projet. En observant l'évolution du système Agirc-Arrco, on peut anticiper le projet de retraite à points prôné par le gouvernement et démontrer aisément que cela aura pour conséquence... la baisse des pensions.

LES LIMITES DU SYSTÈME PAR RÉPARTITION LORS DE SA MISE EN PLACE

Pour comprendre pourquoi les salariés du privé bénéficient d'une complémentaire à

points, il faut revenir sur sa mise en place. La fondation de notre Sécurité Sociale est née à la sortie de la seconde guerre mondiale par la mise en œuvre d'un programme dénommé « Les jours heureux », élaboré par le Conseil National de la Résistance. Un plan aux ambitions d'une portée sociale, émancipatrice, révolutionnaire et communiste (au sens d'avoir l'objectif du bien général). Ce programme est le prolongement d'un puissant rapport de forces faisant suite aux conquêtes sociales de 1936 et d'une classe ouvrière déterminante dans la lutte contre le nazisme au sein de la Résistance. La nomination en 1945 d'Ambroise Croizat, Secrétaire général de la Fédération CGT de la métallurgie et communiste, à la responsabilité de ministre du Travail et de la sécurité sociale dans le gouvernement du général De Gaulle est à ce titre révélateur. Ce régime de retraite a eu l'audace de répondre aux besoins du plus grand nombre des travailleurs malgré une économie exsangue où tout était à rebâtir.

LA NAISSANCE DE L'AGIRC

Nécessairement, ce système de retraite avait des limites dues à ce contexte historique. Le plafonnement des cotisations, et en conséquence des prestations, provient de cette réalité. La partie du salaire au-delà du plafond de la Sécurité Sociale n'était pas couverte. Les travailleurs de la catégorie cadre dépassant ce plafond étaient déjà couverts, en partie depuis 1930, par un système de retraite catégoriel. Mais pour répondre à cette nouvelle situation, l'Agirc a été créée en 1947 en complément du régime par répartition de la Sécurité Sociale. La création de ce régime complémentaire de retraite à points a été la condition de l'affiliation des cadres à la Sécurité Sociale et donc de sa généralisation à toute la population salariée.

DÉVELOPPEMENT DES COMPLÉMENTAIRES

Pour améliorer les prestations du régime général, de multiples régimes complémentaires se créent dans les branches professionnelles en direction des salariés non cadres. Ces régimes seront unifiés en 1961 au sein de l'Arrco et deviendront obligatoires en 1973. Les deux régimes Agirc et Arrco vont ensuite opérer sur les deux catégories, cadres et non cadres. Dans un contexte de forte croissance des qualifi-



Réforme des retraites : les retraités concernés par le gel des pensions

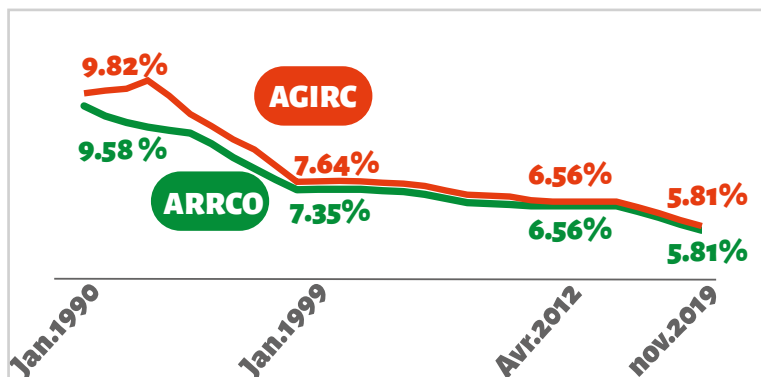
Edouard Philippe l'a promis, « *les retraités actuels ne seront pas concernés par la réforme* ». Mais les promesses n'engagent que ceux qui y croient. Si la bascule vers le nouveau système commencera à partir de 2037 pour les actifs nés en 1975 et après, le changement de système impactera d'ores et déjà tout le monde, les retraités actuels aussi. L'article 11 du projet de loi présenté au Conseil des Ministres prévoit de fixer l'indexation des prix sur l'inflation. Cette mesure a déjà prouvé le manque à gagner dans les régimes à points des complémentaires. Depuis les années 70, le patronat s'emploie à organiser une baisse continue du niveau relatif des pensions complémentaires. L'accord de 2015 poursuit et aggrave cette tendance qui fait peser quasi exclusivement le financement des deux régimes sur les salariés et aussi les retraités. Entre autre, la poursuite de la sous-indexation des pensions en vigueur depuis 2014. Cela contribue à une perte de pouvoir d'achat des retraités actuels. Retraité de chez Ratier Figeac dans le Lot, Christian Mouminoux a comparé l'évolution de sa pension calculée sur l'indexation sur les prix par rapport à celle sur l'évolution des salaires de son entreprise. Sa pension a augmenté en moyenne de 5€ par mois ces 8 dernières années avec l'indexation sur les prix contre 36€ mensuels si l'évolution de pension avait suivi celle des salaires de son entreprise. Preuve que la chute du pouvoir d'achat des retraités au fil des années se creuse par rapport à celle des actifs. Et le projet de loi si il promet qu'« *aucune baisse des retraites ne sera permise* », s'inscrit dans cette même logique !



cations, cela a permis d'améliorer les pensions des salariés dans la catégorie non cadre mais aussi de pérenniser la structure financière de l'Agirc. En octobre 2015, le Medef a obtenu la fusion des régimes de retraites complémentaires Arrco et Agirc dans un accord signé par toutes les organisations syndicales, à l'exception de la CGT (considérant que cet acte impacterait négativement les pensions) et de FO.

LE FONCTIONNEMENT DU SYSTEME PAR POINTS DES COMPLEMENTAIRES

Ainsi, tout au long de leur carrière professionnelle dans le secteur privé, les salariés versent des cotisations et se constituent, dans le même temps, des droits à la retraite complémentaire en accumulant des points. Ce n'est qu'au moment de faire valoir ce droit, que les cotisations sont transformées en points retraite sur la base du prix d'achat du point. Donc, le montant de la retraite n'est connu qu'au moment du calcul de la transformation des points accumulés en pension suivant le prix du point (valeur de service ou de prestation) à cette date. Le montant de la pension de retraite dépend donc de ces deux éléments définis par la structure de gestion : la valeur d'achat du point au moment de la cotisation (17,3982€ en 2020) et la valeur de prestation ou de service (1,2714€ en 2020) au moment de la liquidation de la retraite. Le rapport de ces deux valeurs permet d'obtenir le taux de rendement. La connaissance de son nombre de points au cours de la carrière ne peut donc pas suffire à déterminer la hauteur de sa retraite future.



Evolution des taux de rendement des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO depuis 1990

COTISER POUR QUEL RENDEMENT ?

Contrairement au régime général de la Sécurité Sociale, il n'y a pas, dans les régimes complémentaires, de taux de remplacement (montant de la pension reçue par rapport au dernier salaire) fixé à l'avance. Les salariés n'ont aucune visibilité de ce qu'ils percevront. En effet, la valeur du point au moment de la liquidation des droits, comme le prix d'achat du point évolue chaque année en fonction des négociations entre le patronat et les syndicats. Or, le Medef n'a cessé d'œuvrer pour fragiliser le rendement des points. En application des accords paritaires (signés par toutes les organisations syndicales à l'exception de la CGT) conclus entre 1993 et 2013, le rendement¹ des complémentaires Agirc-Arrco n'a cessé de décroître. Celui de l'Arrco est passé de 9,58% en 1990 à 5,81% en 2019 et celui de l'Agirc de 9,82% à 5,81%, soit une baisse d'environ 40%. (voir graphique ci-dessous). Concrètement, « un cotisant acquiert pratiquement deux fois moins de droits en 2018 à l'Arrco qu'il en acquerrait en 1973 avec le même euro de cotisation » souligne un rapport du Conseil d'Orientation des retraites².

BAISSE GÉNÉRALISÉE

La baisse du rendement contractuel se répercutant intégralement, pour un même taux de cotisation et pour une même durée de cotisation, sur le taux de remplacement du salaire par la pension, on mesure les conséquences qu'aurait à l'avenir, la poursuite indéfinie dans le temps de ces baisses de rendement. Pour l'essentiel, cette baisse a été obtenue en indexant la valeur de service du point sur l'évolution des prix, tandis que le prix d'acquisition du point restait indexé sur l'évolution moyenne des salaires, le salaire moyen de la population évoluant plus vite que les prix tels que mesurés par l'INSEE. Ainsi, à réglementation constante, et malgré l'allongement à 43 annuités de la durée de cotisation, les générations nées à partir de 1973 percevront de l'Agirc une pension ne représentant plus que 58 % du salaire de fin de carrière soumis à cotisation, soit un décrochage de 20 % du taux de remplacement et de l'Arrco, une pension ne représentant plus que 21 % du salaire plafonné, soit une baisse de 16 % du taux de remplacement, le tout obtenu en une vingtaine d'années !

TRAVAILLER PLUS

La seule solution présentée par le MEDEF pour maintenir le niveau des pensions est d'allonger la durée de cotisation. C'est d'ailleurs le choix qui a été fait avec la fusion Agirc-Arrco. Depuis 2019, pour les salariés nés en 1957 ou après, même si ils ont 62 ans, qu'ils disposent de toutes ses annuités et même si ils sont «carrière longue», ils ne pourront percevoir leur retraite complémentaire en entier si ils arrêtent à 62 ans ! Un malus est mis en place qui diminue leur pension de 10% pendant trois ans. Pour toucher une retraite complémentaire normale, le futur retraité doit travailler jusqu'à 63 ans. Un (petit) bonus est proposé pour ceux qui acceptent de continuer à travailler jusqu'à 65 ans avec un versement supplémentaire de 10% durant un an seulement. Ce bonus est porté à 20% pour ceux qui travailleront jusqu'à 66 ans, et à 30% pour une pension demandée à 67 ans.

VERS LA CAPITALISATION

Enfin, si certains vantent le sérieux de la gestion des régimes de retraite par points Agirc et Arrco, ils oublient de préciser que cela se fait, soit au détriment du montant des pensions, soit en allongeant la durée de cotisation. Ce choix cornélien a surtout pour but de pousser les salariés vers la capitalisation. Le projet de système de retraite par points est donc bien lié aux choix de gestion. Or, sachant que le projet de loi actuel est bâti sur un budget calculé sur un taux constant de 14% du PIB et que le nombre de retraités va croître, toutes les conditions sont réunies pour la diminution des futures retraites pour de qui partiront mais aussi de ceux qui y sont déjà. Si une majorité de français est consciente qu'ils ont tout à perdre avec le projet Macron, l'exemple de ce qui se passe depuis 30 ans avec le régime à points Agirc-Arrco convaincra peut-être les indécis.



Les salariés de la métallurgie sont-ils des privilégiés ?

Dans le privé aussi, les salariés bénéficient de régimes spéciaux... Ce n'est pas une invention de la CGT, c'est écrit page 34 du rapport Delevoy : « *Certains salariés connaissent, au sein de leurs régimes complémentaires (notamment l'Agirc-Arrco), des spécificités en matière de cotisations. Il peut s'agir de taux plus élevé que le taux normal, ou d'une répartition spécifique des cotisations entre employeurs et salariés. Compte-tenu de l'objectif d'équité porté par la réforme, ces situations dérogatoires ne trouveront plus de justification dans un système universel de retraite* »...

Ces spécificités de cotisations existent depuis la création de l'Arrco en 1961. C'est en 1993 que le taux contractuel (celui qui détermine le nombre de points) a été fixé à 6,1%, laissant la possibilité de conserver un taux supérieur dans la limite de 8% pour les entreprises qui le souhaitaient. Ce qui a été le cas dans de nombreuses entreprises de la métallurgie (Renault 8%, Thales 7,4%,...). La fin de cette spécificité entraînerait un manque à gagner pour les pensionnés. D'après nos calculs avec un taux contractuel de 8%, pour un salaire de 2000€, la perte s'élève à 31,6€ sur un an d'année de cotisation (voir tableau ci-dessous). Pour un salarié qui aura cotisé 43 ans, cela représente un manque à gagner sur sa pension de près de 1357€ par an ! Supprimer cette avancée sociale se traduirait donc par une dégringolade du montant de la retraite. Ce « régime spécial » pour de nombreux salariés devrait s'envoler dans le projet Macron-Philippe.

	Taux contractuel		Ecart points	Convertit en €		Ecart €
	6,20%	8%		6,20%	8%	
Salaire Brut						
2 000 €	85,53	110,36	24,833	108,74€	140,31€	31,57 €
3 424 € *	146,423	188,93	42,51	186,16€	240,21€	54,05 €

* valeur du plafond de la Sécurité sociale (valeur max pour ce taux)

1| Rendement (N) = [Valeur de service au 01/11 (N-1)] / [Valeur d'achat (N) X taux d'appel]

2| « Le mode de fonctionnement des régimes en points », 14 février 2018, séance plénière du COR, Document de travail n°3

A bas l'âge pivot, vive l'âge d'équilibre !

« Aie confiance » [dans notre réforme des retraites], ne cessent de nous répéter les défenseurs du projet de retraite à points du gouvernement tel le serpent Kaa dans le *Livre de la jungle*. Si les arguments sont parfois grossiers, le plus souvent, pour ceux qui maîtrisent (un peu) le dossier, ils sont surtout fallacieux. Mais une majorité de citoyens ne se laisse pas endormir par les belles promesses. Après avoir essayé de noyer le poisson en garantissant que le point ne baisserait pas, l'exécutif a publié fin janvier, sur le site dédié à la réforme, un « simulateur [qui] couvre des parcours-types de salariés et de fonctionnaires pour les générations 1980 et 1990, ainsi que des parcours-types de professions libérales » est-il précisé. Loin de rassurer, ce nouveau *coup de com* fait flop. Mieux encore, il met en avant le rôle essentiel de l'âge pivot ou âge d'équilibre dans le futur régime de retraite.

VOUS AVEZ DIT PLUS SIMPLE ?

Le futur système de retraite est censé être plus simple. C'est vrai dans un sens, puisqu'il n'y aurait plus qu'un mode de calcul unique et qu'une seule caisse, quel que soit votre parcours professionnel. Les éléments de l'équation qui permettront de calculer le montant de la pension sont moins nombreux. Dans les faits, non seulement, ils cachent des leviers pour ajuster l'équilibre financier du système afin de ne pas dépasser les dépenses de retraite à plus de 14% du PIB. Mais, il introduit un nouveau levier : l'âge d'équilibre.

COUCOU ME (RE)VOILÀ

Le gouvernement a annoncé avoir retiré l'âge pivot, mais ce n'était qu'un subterfuge. L'article 10 de la loi introduit bel et bien le mécanisme. « *Le système universel de retraite fonctionnera autour d'une référence collective, correspondant à l'âge auquel les assurés pourront partir à « taux plein », et autour de laquelle s'articulera un mécanisme de bonus/malus : l'âge d'équilibre.* » précise-il avant d'insister que « *L'objectif de ce mécanisme est d'inciter les assurés à partir plus tard avec une meilleure pension, tout en préservant leur liberté de choix.* ». La messe est dite ! Il sera fixé « *en tenant compte de l'âge moyen de départ à la retraite des salariés du régime général hors départs anticipés et de l'équilibre du système universel de retraite* » et évoluera « *en tenant compte des projections financières du système. A défaut, l'âge d'équilibre évoluera à raison des deux tiers des gains d'espérance de vie à la retraite constatés* ». Une décote de 5 % par an pour départ avant 64 ans devrait s'appliquer à presque tous les futurs départs en retraite.

Ainsi, chaque assuré devra avoir totalisé des points calculés sur sa carrière complète mais en plus il devra respecter un âge d'équilibre, propre à l'espérance de vie de sa génération et tenant compte de l'équilibre du budget général des retraites.

TRAVAILLER PLUS OU GAGNER MOINS ?

« *Sans les y forcer, nous devons inciter les Français à travailler plus longtemps* » glissait le Premier Ministre, Edouard Philippe, dans son discours, le 11 décembre 2019 devant le CESE. Et ce n'est pas l'étude d'impact du projet qui fera mentir le chef du gouvernement. Celle-ci souligne, en effet, le rôle capital de l'âge d'équilibre sur le niveau de pension. Ce serait même la pierre angulaire. L'étude réalisée par le journal Le Monde à partir des simulations du gouvernement, conclut que le futur régime serait favorable seulement aux salariés qui partiraient au minimum à 65 ans, année de l'âge d'équilibre envisagé pour l'entrée en vigueur de la loi pour la génération qui devrait partir en retraite en 2037. Pire encore le simulateur de l'exécutif soulève un autre lièvre. En anticipant son départ en retraite avant l'âge d'équilibre, outre la perte de 5 % par an, le futur retraité qui anticiperait son départ avant l'âge d'équilibre perdrait également les points qu'il aurait pu accumuler en liquidant ses droits quelques années plus tard. En réalité, en prenant en compte la décote et l'absence de cotisations qui permet d'accumuler des points, la perte sur la future pension ne sera plus de 5 % mais plutôt de 7 à 8 % par an, selon les estimations des cas types présentés par le gouvernement.

Enfin, au-delà du fait que l'âge pivot évoluera dans le temps en fonction des gains d'espérance de vie (cet effet n'est pas pris en compte dans les simulations du gouvernement), il faudra aussi probablement prendre en compte la notion de carrière complète, élément qui reste encore très imprécis notamment pour accéder à la promesse des 1000€ de retraite minimale. Aussi, l'étude d'impact qui était censée clarifier et préciser les conséquences de l'application de la réforme des retraites, souligne dans la réalité que le futur système n'est ni simple, ni lisible. Rien d'étonnant donc que le gouvernement promette un simulateur individuel pour l'année prochaine, une fois que la loi sera votée... ou pas !

Dossier réalisé par
Marie Vergnol, Conseillère fédérale
Jean-Jacques Desvignes, retraité Airbus
Jean-Paul Dassigny, CGT Thalès

Fonctionnement (simplifié) du régime de retraite par répartition de la Sécurité sociale

1



JE COTISE ET JE VALIDE DES TRIMESTRES

Si j'ai gagné au cours de l'année l'équivalent de 150 fois le Smic horaire au 1^{er} janvier de l'année concernée, soit 6 018 € pour une année entière en 2019.

Trimestres cotisés



JE NE COTISE PAS...

Pour diverses raisons (chômage, arrêts maladies, congés maternité, service national, études...) mais je valide des trimestres sous certaines conditions. Les sommes prélevées sont versées à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) pour financer directement les pensions des retraités.

Trimestres assimilés

Les sommes prélevées sont versées directement à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) pour financer les pensions des retraités.

2

JE CALCULE LE MONTANT DE MA PENSION



Montant pension de retraite

$$= \frac{(\text{ Salaire moyen annuel}^1 \times \text{ Taux}^2 \times \text{ Trimestres validés}^3)}{\text{ Trimestres exigés}^4}$$



J'AI 62 ANS

J'ai le nombre de trimestres requis, je pars avec une retraite à taux plein.



J'AI 62 ANS

J'ai cotisé deux trimestres supplémentaires par rapport aux trimestres requis, je pars avec une retraite à taux plein sans surcote.



J'AI 62 ANS

Mais je n'ai pas validé tous mes trimestres par rapport au nombre exigé, je peux partir en retraite mais avec une décote qui s'appliquera sur l'ensemble de mes pensions.



J'AI 62 ANS

Je poursuis mon activité. Chaque trimestre supplémentaire me permettra d'obtenir une surcote.



J'AI 67 ANS

J'ai une carrière incomplète, je peux quand même partir en retraite à taux plein sans décote mais le montant de ma pension est minoré en fonction du nombre de trimestres validés.

¹ | moyenne des salaires (après revalorisation) sur les 25 meilleures années

² | Le taux plein de la Sécurité sociale est de 50%, mais il peut subir une décote ou une surcote en fonction du nombre de trimestres validés par rapport au nombre de trimestres requis (1,25% de décote/surcote par trimestre supplémentaire/manquant). Elles s'appliquent sur toute la durée de la retraite ; le taux plein sans décote est toutefois appliqué aux titulaires d'une pension d'invalidité, aux salariés avec incapacité d'au moins 50% et aux ouvrières ayant travaillé 30 ans et élevé 3 enfants au moins.

³ | Trimestres validés = cotisés + assimilés

⁴ | Trimestres exigés en fonction de l'année de naissance depuis la réforme de 2010

Années de naissance	Trimestres exigés
1955-1956-1957	166
1958-1959-1960	167
1961-1962-1963	168
1964-1965-1966	169
1967-1968-1969	170
1970-1971-1972	171
1973 et suivantes	172

INCLUS
DANS L'ABONNEMENT NVO

6 € au lieu
de ~~6,50 €~~



nvoboutique.fr

Bon de commande VO Impôts 2020

Code article 03200123 / Prix unitaire : 6 €

Nb. ex. x 6 € = €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme M. VOTRE UD

NOM*

PRÉNOM*

N°* RUE*

CODE POSTAL* VILLE*

TÉL. FIXE*

TÉL. PORTABLE*

COURRIEL*

FACTURE OUI NON

* Champs obligatoires

code origine : MAG



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – commercial@nvo.fr